

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

SALA DE CASACIÓN LABORAL

DR. LUÍS JAVIER OSORIO LÓPEZ

Magistrado Ponente

Radicación N° 37800

Acta N° 31

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de agosto de dos mil diez (2010).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, calendada 18 de julio de 2008, en el proceso adelantado por PETRONILA MOSQUERA SANCHEZ contra PANAMCO COLOMBIA S.A..

I. ANTECEDENTES

La accionante en mención demandó en proceso laboral a la sociedad PANAMCO COLOMBIA S.A., procurando se le declarara la nulidad del acta denominada “ACUERDO DE TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO DE TRABAJO”, suscrita el 4 de junio de 2001, en la cual se plasmó un contrato de transacción para la finalización de la relación laboral, por existir vicios en el consentimiento, y como consecuencia de lo anterior, se le condenara al reintegro en el mismo cargo que desempeñaba u otro similar, con el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir causados durante el tiempo que dure cesante.

Subsidiariamente pretende la declaración de la nulidad del despido ocurrido el 4 de junio de 2001, por ser colectivo y sin justa causa, y el consecuente reintegro con la cancelación de lo dejado de percibir hasta cuando se haga efectivo el restablecimiento del contrato de trabajo.

Como petición segunda subsidiaria, solicitó la reliquidación de la cesantía y demás prestaciones sociales legales o extralegales, teniendo en cuenta lo devengado por ella en el último año de servicios.

Y como pedimentos comunes o generales aspira la indexación de las sumas adeudadas y las costas del proceso.

En sustento de las anteriores pretensiones argumentó, en resumen que laboró para la sociedad Inversiones Medellín S.A., frente a la cual operó la sustitución patronal con la compañía demandada, donde ambas empresas desarrollaban el mismo objeto social de embotellamiento y distribución de la bebida cocacola; y que desempeñó el cargo de auxiliar de restaurante desde el 23 de julio de 1985, devengando un último salario básico de \$645.397,00 y un promedio de \$852.922,00.

Continuó diciendo, que el 4 de junio de 2001 fue citada a una reunión extraordinaria sin la participación de los directivos sindicales, donde fue encerrada en un salón junto con 30 personas más, con el propósito de que firmaran un supuesto <acuerdo> de terminación anticipada del contrato de trabajo, debido a que el restaurante en que prestaba el servicio fue ocupado por temporales, y allí la gerente de recursos humanos Luz Elena Jaramillo, le exigió de manera violenta que suscribiera el citado documento, la liquidación de prestaciones sociales y el recibo de una bonificación superior a la indemnización por despido injusto establecida en el pacto colectivo.

Expresó que los directivos de la accionada llamados “facilitadores”, la “violentaron en forma moral, psicológica y física” para que firmara bajo presión y con abuso del derecho dicho acta de transacción, pues de lo contrario sería despedida por la reducción de personal en las dependencias de Coca Cola, con la sola indemnización y sin brindársele la oportunidad de continuar laborando; que en ningún momento tuvo la voluntad de renunciar o llegar a un acuerdo con la empleadora, además que del contenido del acta que se le hizo suscribir, se patentiza la terminación del contrato o el hecho del despido que fue masivo o colectivo sin la autorización del entonces Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social; y que por todo lo anterior quedó viciado su consentimiento libre y espontáneo, dando lugar a la nulidad del acto.

Y señaló que respecto de la petición subsidiaria, se deben reliquidar la totalidad de las prestaciones sociales, conforme al mayor valor que salarialmente tienen las primas convencionales que inciden en su cálculo.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA

La sociedad convocada al proceso al dar contestación a la demanda, se opuso a la prosperidad de las pretensiones; respecto de los hechos admitió la relación laboral para con la demandante, la fecha de ingreso, la sustitución patronal de Inversiones Medellín S.A. con la accionada, el objeto social de las compañías, el cargo desempeñado, el último salario básico y promedio devengado, la existencia de una convención y un pacto colectivo, y la celebración de un acuerdo para la terminación del contrato de trabajo en virtud de que el restaurante en el cual se prestó el servicio pasó a terceros, aclarando que a la trabajadora reclamante se le presentó una fórmula u ofrecimiento que aquella aceptó, y de los demás supuestos fácticos adujo que unos no eran tales sino apreciaciones personales o peticiones, y que otros no eran ciertos, argumentando que el acuerdo para la ruptura del vínculo contractual nada tuvo que ver con reuniones de grupos de 30 personas, que no hubo fuerza, presión o violencia de ninguna naturaleza que pudiera generar un vicio del consentimiento, ni para la aceptación de la oferta de la empresa, que a dicha empleada se le dio “todas las explicaciones acerca de las circunstancias que la obligaban a buscar la reducción de la nómina y las condiciones de los acuerdos que estaba ofreciendo a los trabajadores”, quien se tomó su tiempo para decidir acogerse, y que se le liquidaron correctamente las prestaciones sociales a favor de la accionante.

Mediante proveído del 8 de febrero de 2005, el Juzgado de conocimiento que lo fue el Trece Laboral del Circuito de Medellín, tuvo por no propuestas las excepciones por falta de sustentación.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Trece Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 2 de octubre de 2006, declaró que “la terminación del contrato de trabajo entre la demandante y PANAMCO COLOMBIA

S.A., por medio del Acuerdo de Terminación Anticipada del Contrato de Trabajo el día 4 de junio de 2001 es nulo, como consecuencia de ello se ordena el reintegro de la señora PETRONILA MOSQUERA SÁNCHEZ al mismo cargo por ella ejercido u otro similar y al pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el reintegro efectivo”, y autorizó a la accionada a realizar el descuento de la suma pagada a la actora al momento del retiro por concepto de bonificación sobre la anterior condena, así mismo declaró que no hay excepción que pueda prosperar y le impuso a la parte vencida las costas del proceso.

Para arribar a esa determinación, el a quo extrajo del material probatorio recaudado, que para la suscripción del contrato de transacción, se ejerció una presión psicológica de parte de la empresa empleadora, que le impidió a la trabajadora demandante tomar una decisión diferente a la firma del citado acuerdo, sin permitírsele el análisis de la propuesta ni de los alcances prestacionales o laborales de la misma, lo que vició su consentimiento, resultando nula la terminación del contrato de trabajo, siendo procedente el reintegro impetrado con las consabidas consecuencias.

IV. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Apeló la sociedad demandada, y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín a través de la sentencia fechada 18 de julio de 2008, revocó el fallo de primer grado, para en su lugar absolver a la sociedad demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra, condenó en costas de la primera instancia a la demandante y se abstuvo de imponérselas en la alzada.

El ad-quem comenzó por advertir, que el punto central de controversia gira en torno a la validez del acuerdo de terminación anticipada del contrato de trabajo, donde se estipuló que las partes había convenido “de conformidad con el artículo 1625 del Código Civil, dar por terminado, de manera anticipada el contrato de trabajo celebrado a término indefinido el 23 de julio de 1985, comprometiéndose la compañía a hacerle entrega de las prestaciones legales, además de una bonificación por los servicios prestados por valor de \$29'809.198, no obstante haber terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo”, y frente a lo cual la actora asevera haber sido objeto de una encerrona en uno de los salones del establecimiento con 30 personas más, sin la presencia de directivos sindicales, ordenándosele en forma violenta firmar dicho acuerdo o transacción, dado que su puesto de trabajo ya había sido ocupado por temporales, fuerza que en su decir constituye causal o vicio de consentimiento al tenor del artículo 1513 del Código Civil; afirmaciones que para la alzada deben ser “objeto de prueba” conforme lo dispone el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil aplicable por analogía al procedimiento laboral, pues la sociedad demandada negó tales hechos y sostiene que “a la demandante se le explicó el cambio en el manejo del restaurante, se le presentó una fórmula para la terminación del contrato, la que aceptó libremente, sin existir violencia de ninguna naturaleza”.

Luego el Juez Colegiado, a contrario de lo sostenido por el a quo, encontró que del material probatorio y en especial de la prueba testimonial, no se desprende la existencia de la violencia predicada por la parte actora, y por ende no se presenta ningún vicio del consentimiento que invalide el acuerdo transaccional a que llegaron las partes, del cual se colige que la demandante aceptó la oferta o fórmula de la empresa que resulta ser una conducta lícita, sin que aparezca demostrado el encierro del que se habla en el libelo genitor, ni que dicha trabajadora hubiese sido coaccionada o compelida por fuerza a firmar el acta respectiva, y que por consiguiente no procedía anular la terminación del contrato de trabajo, ni pueden tener éxito las consecuencias que dependen de esa declaración, lo que amerita la revocatoria de las condenas impuestas en

primera instancia.

En lo que tiene que ver con el análisis de las pruebas, el fallador de alzada se ocupó de los testigos, y se refirió en primer lugar a la declaración de MARÍA EMILSE CARDONA DE GARCÍA (folios 61 y siguientes), aduciendo que tal deponente había narrado que también fue llamada a la gerencia de la accionada, donde se le informó que el restaurante había pasado a terceros de la firma Sodexho, que se le ofreció que trabajara con ellos pero no aceptó, que se le reconoció lo de media pensión y firmó porque su yerno que era temporal se quedaba en la compañía, que ese día estaban más compañeras de trabajo que igualmente se reunieron con el gerente, y aclaró que no sabía nada del acuerdo de transacción que suscribió la demandante, ni qué suma de dinero se le dio, como tampoco que dicho gerente le hubiera proferido a Petronila alguna amenaza.

Luego manifestó que el testigo JOSÉ DE JESÚS LOPERA ARANGO (folios 62 y siguientes), había dicho que el 4 de junio de 2001 se llevó a cabo en Panamco un despido masivo, que ese día lo llamó su jefe y le informó que no podía seguir laborando porque su puesto de trabajo había desaparecido, dado que el restaurante sería en adelante administrado por Sodexho, que se le hizo un ofrecimiento para su desvinculación exhibiéndole un acta de acuerdo sin opción de nada y sin tener la adecuada asesoría del sindicato o de un abogado, que él firmó por estrés y por encontrar en la mañana ocupado por otras personas su lugar de trabajo, que cree que una sola persona no quiso firmar y fue enviada a trabajar al departamento de producción, y finalmente agregó que Petronila hacía parte de los 30 trabajadores que fueron llamados a la gerencia, pero no conoce detalles del acuerdo que ésta realizó.

Y finalmente señaló que la declarante MARTHA INÉS GÓMEZ ZULUAGA (folios 66 y siguientes), relató que a las 8 de la mañana de ese 4 de junio llegó el señor Gustavo Becerra, jefe inmediato, citó a 5 personas para que pasaran a la oficina de reuniones, cerrando la puerta, los encerró y les dijo que la empresa había tomado la determinación de sacarlos por reestructuración, que le dio un ataque de nervios y de llanto, sin permitirle alguna asesoría, y se le solicitó que suscribiera un acuerdo que posteriormente demandó, que dentro de esas 5 personas no estaba la actora, pero que sabe que se desvincularon unas 30 personas, y en relación con el acuerdo de la demandante expresó que no vio nada, porque se había ido para la casa dado que fue despedida a las ocho de la mañana y a Petronila la reunieron en el restaurante por la tarde a las dos.

Y como inferencia de las anteriores declaraciones expuso que “(.....) La prueba testimonial anterior, nos relata las vivencias de cada uno de los deponentes, quienes al igual que la demandante firmaron el denominado acuerdo de terminación anticipada del contrato de trabajo. Son claros al decir que no presenciaron la situación particular de Petronila Mosquera Sánchez, sino que a ella hacen referencia porque también salió en la misma fecha”, y que por tanto no aparece evidenciada en la actuación la violencia que asegura la demandante fue sometida para que firmara el acta de acuerdo, y que en esas condiciones quedaba descartada de plano la existencia de la fuerza predicada en el libelo introductorio como vicio del consentimiento, y añadió:

“(....) De todas esas versiones emerge que la demandada había fijado su posición de romper varios vínculos laborales, entre ellos el de la demandante, y para ello se amparó en el pago de la indemnización correspondiente, la que es producto de la terminación sin justa causa, por la rescisión unilateral del convenio de trabajo, tal como lo establece el artículo 1546 del Código Civil, como norma general, y el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por última vez por el 29 de la ley 789 de 2002.

Quiere decir lo anterior, que bien porque las partes llegaron a un acuerdo, con el pago de la respectiva indemnización, y aún por un valor superior al de la tarifa legal, o bien porque la demandada tomara la decisión de ponerle fin al contrato, lo cierto es que la demandante no continuaría en dicha actividad, y así efectivamente ocurrió. Finalmente accedió ésta a la fórmula presentada por la empresa, sin esperar que se le vinculara con la nueva firma encargada del restaurante.

La decisión de la demandada es perfectamente aceptable, cuando podía rescindir ese contrato de trabajo, cumpliendo con el pago de la indemnización establecida, pues así lo establecen las normas atrás citadas. La ilicitud de su comportamiento en principio se purgo con el respectivo pago de la indemnización, volviendo su acto lícito. De manera que así tomara la decisión la empresa de terminar el contrato, como se quiere hacer ver por la parte demandante, no hay lugar a ninguna otra consecuencia que al pago de la indemnización tarifada.

En el caso presente, volviendo al presunto vicio del consentimiento, se tiene que la demandante no probó el denominado encierro del que se habla en el libelo genitor, ni que fuera coaccionada o compelida a través de una fuerza a firmar el acta respectiva.

En múltiples pronunciamientos, nuestra máxima autoridad dentro de la organización jurisdiccional ha sostenido que el ofrecimiento de bonificaciones por parte del empresario para que el trabajador acceda a determinadas peticiones, es lícita, pues el asalariado es quien finalmente decide si acepta o no tales ofertas, y en el caso presente, se dio la oferta para la terminación del contrato, debiendo concluir la sala que se presentó el consentimiento, y que la anunciada fuerza no fue probada.

No sobra hacer alusión al acta de inspección ocular practicada por el Ministerio de Trabajo y seguridad Social el 4 de junio de 2001, aportada por la empresa en folios 35 y siguientes, en la que se dejó constancia de que en esa fecha salieron 4 trabajadores por terminación de los contratos de manera unilateral por la empresa demandada con el pago de la correspondiente indemnización; cinco por el reconocimiento de la pensión anticipada y quince por un acuerdo mediante el pago de una suma que cubre con exceso el valor de la indemnización legal. Se constataron los arreglos indicados y en esa oportunidad, se interrogó al señor JOSÉ DE JESÚS LOPERA ARANGO sobre la existencia de la fuerza o coacción presuntamente empleado por la empresa, respondiendo que se trató de un negocio, que trató de hacer lo mejor y lo hizo libremente.

Para la Sala indiscutiblemente, el acervo probatorio arrimado no nos muestra las condiciones alegadas por la parte demandante para decretar la nulidad de su consentimiento en la terminación del contrato, y por ende no procede tal pretensión, como las siguientes que dependían de la declaración anterior. En consecuencia, se revocará la sentencia puesta a consideración”.

V. RECURSO DE CASACION

La parte demandante, según lo indicó en el alcance de la impugnación, persigue que se CASE totalmente la sentencia del Tribunal, y en sede de instancia, la Corte confirme íntegramente la decisión del a quo, proveyendo lo que corresponda por costas.

Con ese propósito se fundamentó en la causal primera de casación laboral, contemplada en el artículo 60 del Decreto 528 de 1964, y formuló un solo cargo que mereció réplica, el cual se estudiará a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

La censura acusó la sentencia del Tribunal por la vía **indirecta**, en la modalidad de **aplicación indebida**, respecto de los artículos “1°, 7°, 9°, 11°, 13°, 14°, 15°, 29°, 55°, 57° numeral 9, art. 61° numeral 1° literal b., (subrogado por el artículo 5° Ley 50 de 1990), 140 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 1494, 1501, 1502, 1503, 1513, 1740, 2476 del Código Civil; 845, 851 del Código de Comercio; y los artículos 174, 177, 183 y 185 del Código de Procedimiento Civil; numeral tercero del artículo 18 de la Ley 712 de 2001 y los artículos 51, 55, 61 y 145 del Código de Procedimiento Laboral”.

Argumentó que la anterior violación de la ley se originó por la comisión de los protuberantes errores de hecho que a continuación se relacionan:

“1.) No dar por demostrado, estándolo, que la necesidad de la demandada de reestructurar la compañía, fue lo que originó la separación del servicio de la accionante, siendo el motivo o causa para imponer a la trabajadora la firma del <acuerdo>.

2.) No dar por demostrado, estándolo, que la empresa PANAMCO COLOMBIA S.A., decidió desprenderse de la relación laboral directa que tenía con los servidores del restaurante, cuando decidió entregárselo a un tercero.

3.) Dar por demostrado, sin estarlo, que la explicación dada por la empresa sobre el cambio en el manejo del restaurante, fue causal suficiente para que mi mandante aceptará libremente la terminación del contrato.

4.) Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante <aceptó libremente>, <sin existir violencia de ninguna naturaleza>, la formula que le presentó la demandada para la terminación del contrato de trabajo.

5.) No dar por demostrado, estándolo, que existieron vicios en el consentimiento de la accionante al momento de firmar el <acuerdo de terminación anticipada de contrato de trabajo>.

6.) No dar por demostrado, estándolo, que el solo hecho de que <su puesto de trabajo ya había sido ocupado por temporales...>, es una forma violenta para compeler la firma de un documento de terminación de contrato.

7.) No dar por demostrado, estándolo, que todas las personas que firmaron <el acuerdo> ese 04 de junio de 2.001, fueron sometidos a una violencia moral y física, al decirles que la compañía había decidido dar por terminados sus contratos de trabajo, además, posteriormente, fueron separados para que en forma individual firmaran el mencionado acuerdo.

8.) No dar por demostrado, estándolo, que la persona que fungía como facilitador era quien compelia o presionaba la firma de los acuerdos.

9.) No dar por demostrado, estándolo, que la trabajadora demandante, viven bajo el apremio de las necesidades económicas y, que la demandada se aprovecho indebidamente de su posición dominante contractual - económica para constreñir a la trabajadora a firmar el <acta de terminación anticipada de contrato de trabajo por mutuo acuerdo>.

10.) No dar por demostrado, estándolo, que la empresa tanto el 21 de febrero de 2.000 como el 04 de junio de 2.001, en forma contundente, amen de sorpresiva, presionaba a sus ex servidores,

entre ellos a mi mandante, para que firmaran el acuerdo de transacción.

11.) Dar por demostrado, sin estarlo, que el trabajador demandante estaba en la libertad de aceptar o rechazar el plan de retiro.

12.) No dar por demostrado, estándolo, que la empresa no dio la opción de continuar laborando al demandante.

13.) Dar por demostrado, sin estarlo, que la bonificación fue el motivo o la causa para que mi mandante firmara el acuerdo de terminación.

14.) No dar por demostrado, estándolo, que la indemnización legal - convencional y la bonificación por retiro son sumas de dinero muy similares, sin embargo, estas dos formas de desvinculación laboral producen efectos jurídicos diferentes.

15.) No dar por demostrado, estándolo, que separar del servicio a los trabajadores con la indemnización legal, ocasiona un despido colectivo y presionar para que firmen un acuerdo de terminación no origina la acción de nulidad por despido colectivo”.

Señaló como pruebas apreciadas erróneamente las siguientes:

1.) El <ACUERDO DE TERMINACION ANTICIPADA DEL CONTRATO DE TRABAJO> (Fls 8 a 10).

2.) La respuesta a la demanda entendida como documento contentivo de confesiones por la parte accionada, con respecto al hecho 2.3 y su respuesta; el hecho 2.4 con la respuesta 2.4, el hecho 2.7 y el hecho 2.11 y su respuesta (Fls 26 a 30).

3.) Liquidación final de prestaciones sociales de la actora PETRONILA MOSQUERA (Fls 10).

4.) Las providencias dictadas por la Fiscalía General de la República, por el delito de estafa (Fls 46 a 60).

5.) El pacto colectivo (Fls 65 a 145, especialmente el artículo 17).

6.) La inspección ocular realizada por el Ministerio de Protección Social, el día 04 de junio de 2.001 (Fls 35 a 37).

7.) Los testimonios de MARIA EMILCEN CARDONA DE GARCIA, (Fls 61 y 62); JOSE DE JESUS LOPERA ARANGO, (Fls 62 y 63); MARTA INES GOMEZ ZULUAGA, (Fls 66 y 69)”.

Para el desarrollo del cargo, la censura comenzó por referirse a lo dicho por el Tribunal, para luego efectuar el siguiente planteamiento:

“(....) El yerro del Tribunal consiste en no apreciar en debida forma la prueba documental ya reseñada, la testimonial arrimada al proceso y, las confesiones contentivas en la respuesta de la demanda.

En cuanto a las confesiones contentivas en la respuesta de la demanda y, con respecto de la necesidad de la accionada de reestructurarse administrativamente, y de <ofrecer> planes de retiro con el pago <...de unas sumas de dinero superiores a las indemnizaciones de ley...>, no fueron argumentaciones inocuas y sin respaldo probatorio de la parte accionante, como lo asevera la sentencia, y, que estos hechos se hubiesen quedado sin respaldo probatorio para negar las

suplicas de la demanda.

Se probaron debidamente los supuestos fácticos de la demanda, especialmente la motivación empresarial para expedir el acto o contrato que puso fin a la relación laboral, y no era otra que la reestructuración administrativa con el correlativo recorte de personal.

La prueba de confesión plasmada en la respuesta a la demanda al hecho 2.3, es suficiente para probar la argumentación de que la sociedad empleadora se encontraba en proceso de reestructuración administrativa.

A folios 27 confiesa la demandada, en la respuesta al hecho 2.3:

<La empresa se vio forzada a buscar un recorte en su nomina, al igual que sucedió y ha sucedido con muchos empleadores a lo largo de estos últimos años. Lo que quería la demandada era ofrecer las mejores condiciones de desvinculación, sin limitarse simplemente al pago de las indemnizaciones a que estaba legalmente obligada>.

En cuanto a las presiones hechas por la empresa en forma colectiva inicialmente, al citarlos a una reunión informativa en los salones de la compañía y posteriormente en forma individual, acompañados de un facilitador, confiesa la demandada:

En el hecho 2.4:

<Es cierto que el acuerdo de terminación de la demandante nada tuvo que ver con reuniones de grupos de 30 personas. Es cierto que a la actora se le explicó que el manejo del restaurante iba a cambiar por completo y que pasaría a manos de terceros.

“El día cuatro (4) de junio la empresa le presentó a ella una formula para la terminación del contrato de trabajo, la cual fue aceptada por la trabajadora> (Resalto y subrayo).

De la prueba de confesión arrimada se desprende que sí existió una reestructuración administrativa con supresión de empleos, que el restaurante lo manejaría un tercero y, por ende, se debían desvincular a los trabajadores que pertenecían a esta sección de la empresa. No son aseveraciones sin respaldo probatorio como lo insinúa la sentencia atacada. Es mas, con los testimonios arrimados, se probaron todas las argumentaciones de la parte actora, vale decir, una reunión informativa, pero con toda la imposición volitiva por parte de la empresa, para separar del servicio a los trabajadores que ya, previamente había seleccionado.

Si el Honorable Tribunal hubiese apreciado debidamente la inspección ocular realizada por el Ministerio de la Protección Social, obrante a Fls 35 a 37, hubiera concluido que la entidad demandada tenía todo el propósito de despedir mas de treinta (30) empleados, bien sea pagándoles la indemnización, bien sea prejubilándolos o bien sea compeliéndolos a firmar el acuerdo de terminación anticipada del contrato de trabajo. Que la empresa demandada no pudo separar más gente del servicio, ese 04 de junio de 2.001, por cuanto intervino el sindicato y evitó que salieran mas personas de las informadas en dicha inspección ocular. Esta prueba se debe apreciar con los testimonios arrimados para concluir que la única persona que quería separar del servicio a los actores, finalizando los contratos, es la empresa demandada.

Se demostró con la liquidación de prestaciones sociales de la accionante (Fls 10) y el pacto colectivo (Fls 65 a 145, capítulo IV, artículo 17, que la jacarandosa bonificación era ligeramente superior a la indemnización convencional, (pacto colectivo), a que tendría derecho el actor; por

ende, que no fue la citada bonificación la causa o motivo de la firma del acuerdo por parte del trabajador, como lo pretende hacer creer la empresa demandada.

Se encuentran íntimamente ligados los testimonios señalados en la sentencia que se ataca, con los documentos indebidamente apreciados por el Tribunal, vale decir, si el Tribunal hubiese apreciado debidamente la liquidación de prestaciones sociales, en el rubro de bonificación, (FIs 10), con el acápite de la indemnización por despido injusto del pacto colectivo, aunado al acta de inspección ocular, la conclusión necesaria, producto de una sana crítica de la prueba, -del análisis global de ese acervo probatorio-, sería que mi mandante no tuvo motivo o causa jurídica válida, para suscribir la transacción donde se finalizaba el contrato de trabajo. No fue el dinero, -como se trato de encausar por la accionada-, el motivo para firmar el acuerdo que se pretende anular y, por esto, que los testimonios reseñados, fueron indebidamente apreciados por el Tribunal.

Se asevera en la demanda y se probó debidamente en el proceso que la empresa accionada había tomado la decisión de reestructurar administrativamente la compañía y de separar del servicio un grueso número de trabajadores bajo la modalidad de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo. No existe mutuo acuerdo cuando el trabajador no está ni minimamente interesado en retirarse del servicio, con un empleo y un salario envidiables, quien desconocía absolutamente que hasta ese día laboraba y, que la bonificación no era el motivo o causa, por parte del trabajador para firmar el “acuerdo”.

Se encuentra debidamente probado que se hizo una reestructuración administrativa por necesidad empresarial. Y, las tácticas de negociación utilizadas por la empresa demandada, si vician el consentimiento, tales como reuniones extraordinarias o sorpresivas donde se anunciaba la salida del personal allí citado. El facilitador como determinante del constreñimiento sufrido por el trabajador para que en forma individual o privada “aceptara” el “ofrecimiento” de la empresa.

Se analiza la prueba testimonial en íntima relación con el documento de acuerdo de terminación anticipada de contrato de trabajo, la respuesta a la demanda, en la parte de confesiones, la liquidación de prestaciones sociales y el valor de la indemnización, para concluir que el Tribunal se equivocó al momento de valorar la prueba y por ende infligió la ley sustancial en perjuicio de mi mandante”.

A continuación la parte recurrente se refirió a la prueba testimonial y criticó la valoración contenida en la sentencia impugnada, y concluyó que con ese medio de convicción lo que quedó demostrado fue que “la única persona interesada en separar del servicio a la demandante era la empresa demandada. Que su causa o motivación para esa conducta era una reestructuración administrativa con supresión de cargos. Que utilizó el mecanismo del mutuo acuerdo para <agilizar> el retiro del personal y evitarse una demanda de nulidad por despido colectivo; pero este mecanismo lo utilizó de forma indebida por cuanto si al trabajador o cualquier persona se le hace una oferta de negocio jurídico por escrito (artículo 845 y 851 del Código de Comercio) se le debe dar el plazo prudencial para analizar la sorpresiva oferta, mas aun, cuando lo que se pretende negociar es la estabilidad económica, emocional, familiar de un trabajador. Existió violencia y con tal entidad que minó la voluntad del actor cuando el empleador en forma sorpresiva, intempestiva y decidida lo invita a abandonar las instalaciones empresariales, donde laboro por tantos años, firmando un <acta de mutuo acuerdo> con una bonificación, que pretendía la empresa fuera la causa o motivo para que el trabajador firmara la misma”.

RÉPLICA

A su turno, la réplica solicitó de la Corte rechazar el cargo, por cuanto el documento de terminación anticipada del contrato de trabajo de la demandante y la inspección ocular realizada por el Ministerio de la Protección Social, no fueron mal valorados, dado que el Tribunal al concluir que no se había demostrado vicio de consentimiento alguno, no distorsionó el contenido de tales probanzas sino que se ajustó al mismo, al igual apreció correctamente la prueba testimonial denunciada en que se encuentra principalmente apoyada la decisión censurada, y agregó que respecto de los otros medios de convicción acusados, valga decir, la liquidación final de prestaciones sociales, las providencias dictadas por la Fiscalía General de la República y el pacto colectivo, en verdad no fueron estimadas en la alzada, y por tanto no era posible que se produjera su errónea apreciación; y que como lo concluyó el Tribunal, en el plenario no aparece acreditada la fuerza o violencia que adujo la parte actora ejerció la accionada en su contra.

VIII. SE CONSIDERA

Como primera medida es de advertir, que de acuerdo con lo normado en el artículo 7 de la ley 16 de 1969, que modificó el 23 de la ley 16 de 1968, el error de hecho para que se configure es indispensable que venga acompañado de las razones que lo demuestran, y a más de esto, como lo ha dicho esta Corporación, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta.

Vista la motivación de la sentencia recurrida, el Tribunal para revocar la decisión condenatoria del a quo, en síntesis, encontró que la demandante había aceptado la oferta o fórmula de arreglo que la empresa demandada le ofreció y que denominó <acuerdo para la terminación anticipada del contrato de trabajo>, sin que se acreditara por algún medio probatorio los vicios del consentimiento alegados, máxime que el ofrecimiento de una bonificación por el retiro del trabajador, no constituye un acto de coacción y es lícito en la medida que será finalmente el asalariado quien decida si lo acepta o no, y en estas condiciones no procede para este asunto la nulidad del acto demandado.

La censura para rebatir lo concluido por el Juez Colegiado, propone quince (15) errores de hecho, orientados a probar la existencia de vicios del consentimiento respecto del acto de desvinculación de la accionante y suscripción del acuerdo de transacción o terminación anticipada del contrato de trabajo, con el propósito de invalidar el mismo y acreditar la ruptura unilateral del nexo contractual por parte de la empleadora, pero originada en la necesidad de reestructuración de la compañía al entregar a terceros el manejo del restaurante en el que prestaba servicios la actora, pues si ésta aceptó el ofrecimiento de la empresa lo fue por haber sido sometida a fuerza o violencia moral y física con fin de obtener la firma del citado documento de acta de acuerdo, a más que su desvinculación se ocasionó por un despido colectivo, donde el pago de la indemnización legal convencional y el cubrimiento de una bonificación por retiro, producen efectos jurídicos diferentes; para lo cual acusó la errónea apreciación de varias pruebas y piezas procesales.

Planteadas así las cosas, al remitirse la Sala a las pruebas calificadas que fueron denunciadas, se encuentra objetivamente que aquellas no logran demostrar ninguno de los yerros fácticos enrostrados, dando al traste con la acusación, por lo siguiente:

1.- En relación con el acta de “ACUERDO DE TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO DE TRABAJO” que suscribieron las partes el 4 de junio de 2001 y obrante a folios 8 a 10 del cuaderno del Juzgado, no fue mal apreciada en virtud de que lo concluido por el Tribunal, en el sentido que las partes en ese acto acordaron “de conformidad con el artículo 1625 del Código Civil, dar por terminado, de manera anticipada el contrato de trabajo celebrado a

término indefinido el 23 de julio de 1985, comprometiéndose la compañía a hacerle entrega de las prestaciones legales, además de una bonificación por los servicios prestados por valor de \$29'809.198, no obstante haber terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo”, corresponde exactamente a lo que es dable extraer de su tenor literal.

En efecto, según el texto de la mencionada documental, aparece de manera paladina que las partes convinieron que el contrato de trabajo a término indefinido que los ató y que se venía desarrollando desde el 23 de julio de 1985, finalizaba por “**mutuo acuerdo**” y que la compañía además del pago de la liquidación final de prestaciones sociales le reconocería a dicha trabajadora “**con la finalidad de precaver un litigio eventual que pueda derivarse de la presente terminación**” una “**bonificación por los servicios prestados por valor de (\$29.809.198)**” a cancelar el 8 de junio de 2001 (resalta la Sala); y consecuente con lo expresado no puede calificarse como ostensiblemente desacertada la valoración de tal prueba, dado que su contenido no fue distorsionado.

Cabe decir, que del acto transaccional en comento no se desprende que alguna de las partes, en especial la demandante, estuviere en desacuerdo con su contenido, como tampoco que esta trabajadora tuviera la convicción que el vínculo contractual estaba finalizando en forma unilateral y sin justa causa por parte de la sociedad empleadora, ello mediante el pago de una indemnización ya sea legal o convencional; es más, lo que muestra la prueba documental en comento es la conformidad de la accionante con el arreglo en torno a la ruptura del nexo contractual, sin que se evidencien visos de presiones, coacciones o constreñimientos, donde PETRONILA MOSQUERA SÁNCHEZ expresamente allí manifiesta que “declara a paz y salvo, exime, libera y absuelve total y definitivamente a la COMPAÑÍA de toda responsabilidad, obligación y reclamo, con ocasión del Contrato de Trabajo que existió”, y a su vez la empresa exonera de cualquier obligación a la empleada, haciendo éstos énfasis en que dicha transacción “surte efectos de cosa juzgada”.

En este orden de ideas, el acuerdo de voluntades de marras sobre la terminación del contrato de trabajo celebrado entre las partes, en el que la demandante con su firma acepta el ofrecimiento de la empleadora demandada que se traduce en la bonificación por retiro, está lejos de cualquier vicio del consentimiento, y por consiguiente se considera válido conforme a lo preceptuado en el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, y por ende no fue erróneamente apreciado.

2.- Concerniente a la inspección ocular realizada por el Ministerio de la Protección Social el 4 de junio de 2001, visible a folios 35 a 37 del cuaderno del Juzgado, tampoco fue erróneamente valorada; habida cuenta que lo inferido por el Juez de apelación de que en esa diligencia se dejó constancia “que en esa fecha salieron 4 trabajadores por terminación de los contratos de manera unilateral por la empresa demandada con el pago de la correspondiente indemnización; cinco por el reconocimiento de la pensión anticipada y quince por una acuerdo mediante el pago de una suma que cubre con exceso el valor de la indemnización legal. Se constataron los arreglos indicados y en esa oportunidad, se interrogó al señor JOSÉ DE JESÚS LOPERA ARANGO sobre la existencia de la fuerza o coacción presuntamente empleado por la empresa, respondiendo que se trató de un negocio, que trató de hacer lo mejor y lo hizo libremente”, es precisamente lo que se desprende del contexto de esa documental, y por tanto la Colegiatura no le hizo decir nada distinto a lo que realmente esa prueba muestra.

Ciertamente, según la aludida acta de inspección ocular practicada el 4 de junio de 2001 por un Inspector de Trabajo en las instalaciones de la demandada PANAMCO COLOMBIA S.A. en la ciudad de Medellín, se constató entre otros aspectos, el número de trabajadores que ese día se

desvincularon de la empresa, que corresponde a “4 trabajadores cuyos contratos han sido terminados de manera unilateral por la empresa mediante el pago de la correspondiente indemnización; 5 trabajadores cuyo contrato ha terminado por reconocimiento de pensión anticipada y **15 trabajadores con quienes se ha logrado un acuerdo de terminación del contrato de trabajo mediante el pago de una suma que cubre con exceso el valor de la indemnización legal**” (resalta la Sala), donde además se consignó la posición del sindicato y la del empleador, y la versión de uno de los trabajadores que firmaron el mutuo acuerdo mediante una transacción señor José de Jesús Lopera Arango quien expresó que lo hizo “libremente”; y en estas condiciones como lo determinó el Tribunal, del contenido de esa acta no es dable deducir presión, coacción, violencia o fuerza en la realización de los arreglos mencionados que constituya despidos masivos o colectivos en los términos planteados por el recurrente.

3.- En lo que tiene que ver con la confesión de la accionada, que afirma la censura está contentiva en la contestación de la demanda inicial (folios 26 a 30 *ibídem*), la verdad es que, esa pieza procesal tampoco se apreció equivocadamente, puesto que el fallador de alzada no desconoció las respuestas dadas a los hechos 2.3, 2.4., 2.7 y 2.11, sobre la reestructuración que llevó a cabo la empleadora, el nuevo manejo del restaurante que pasaría a manos de terceros, y los ofrecimientos o fórmulas provenientes de la empresa para la terminación de los contratos de trabajo de algunos operarios con el reconocimiento de una pensión anticipada en unos casos, y el pago de una suma superior al valor de la indemnización legal o convencional a título de bonificación respecto a otros trabajadores como la demandante, con la aclaración de la parte demandada de que la trabajadora reclamante había aceptado libremente esa oferta que pudo analizar y que no se configuró ningún despido colectivo.

Es así que el ad quem en relación a la contestación de la demanda introductoria dijo: “la demandada, al referirse a estos puntos, sostuvo que a la demandante se le explicó el cambio en el manejo del restaurante, se le presentó una formula para la terminación del contrato, la que aceptó libremente, sin existir violencia de ninguna naturaleza”.

Lo que sucede es que el Tribunal en este caso en particular, adicionalmente estimó que en el plenario no se había demostrado que el anterior proceder de la empleadora demandada y concretamente frente a la desvinculación de la demandante, hubiera estado revestido de fuerza o violencia física o moral, pues de acuerdo con la libre apreciación de la prueba prevista en el artículo 61 del C. P. del T. y de la S.S., en su sentir los testigos no daban fe que se hubiera constreñido o coaccionado a la trabajadora demandante para que firmara el documento de <acuerdo de terminación anticipada del contrato de trabajo>, como tampoco que ese hecho aducido por la parte actora se coligiera del acta de inspección ocular del entonces Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social que atrás se mencionó, y además la alzada dejó sentado que esta clase de oferta u ofrecimiento de una bonificación por retiro era lícita, porque finalmente era el asalariado quien “decide si acepta o no tales ofertas”.

Así las cosas, para los fines del presente recurso de casación, al no admitir la accionada en la respuesta al libelo demandatorio, la existencia de vicio de consentimiento alguno, y por el contrario sostener que la demandante aceptó libremente el ofrecimiento o fórmula de la empresa para terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, no se constituye una confesión en los términos del artículo 195 del Código de Procedimiento Civil.

4.- En lo que atañe a las otras pruebas documentales, que corresponden a la liquidación final de prestaciones sociales de la actora que corre a folio 10 del cuaderno del juzgado, la providencia dictada el 15 de abril de 2005 por la Fiscalía Tercera de la Unidad de Delegados ante el Tribunal

Superior de Medellín por el delito de estafa de folios 46 a 60 *ibídem*, y el pacto colectivo que obra a folios 65 a 145 *ídem* artículo 17, que deben entenderse fueron apreciadas por el Tribunal al decir que “**el acervo probatorio arrimado** no nos muestra las condiciones alegadas por la parte demandante para decretar la nulidad de su consentimiento en la terminación del contrato” (resalta la Sala); se tiene que efectivamente ninguno de estos medios de convicción acreditan las aseveraciones de la actora en lo relativo a la existencia de vicios del consentimiento.

Como puede verse, la liquidación definitiva de prestaciones sociales lo único que muestra son los valores cancelados a la accionante a la ruptura del nexo contractual, que incluso se indica terminó “POR MUTUO ACUERDO”; la providencia de la fiscalía se refiere es a conductas totalmente ajenas a la situación del retiro de la demandante como trabajadora de la empresa, quien ni siquiera se menciona ni es parte en esa investigación penal por el punible de estafa frente a un contrato de venta de unos vehículos a personas que tenían celebrados contratos de distribución y alegaban la calidad de trabajadores; y el artículo 17 del pacto colectivo fija es el valor de la indemnización por despido a pagar a los trabajadores de la demandada que se beneficiaban de ese estatuto, que es superior a la legal.

Aquí es preciso aclarar, que la circunstancia de que la bonificación por retiro que recibió la demandante en cuantía de \$29'809.198,00, sea superior en exceso o no a la indemnización estipulada en el artículo 17 del pacto colectivo, no tiene ninguna transcendencia mientras no se demuestre la presencia de vicios del consentimiento en el acto de terminación del contrato de trabajo, que fue precisamente lo que no encontró el sentenciador de segundo grado acreditado en los autos.

Por consiguiente, los documentos reseñados fueron bien apreciados por el fallador de alzada.

5.- Finalmente es de anotar, que al no haber quedado demostrado con la prueba calificada denunciada los yerros fácticos endilgados, la Corte está vedada para adentrarse en el estudio de los testimonios que no son prueba apta en casación y que en criterio del Juez Colegiado no demuestran los vicios del consentimiento esgrimidos por la parte actora mientras que para el recurrente sí los acredita, dada la restricción legal contenida en el artículo 7° de la Ley 16 de 1969.

Al margen de lo anterior, cabe acotar que la decisión de poner fin a la relación laboral por “mutuo consentimiento”, puede provenir bien sea del empleador o del trabajador, es así que en casación del 3 de mayo de 2005 radicación 23381, reiterada en decisiones del 14 de julio de igual año, 1° de junio de 2006 y 12 de agosto de 2009, con radicados 25499, 26830 y 36687 respectivamente, la Corte expresó:

“(.....) Recientemente se pronunció la Sala sobre la validez de los acuerdos conciliatorios y más concretamente, con respecto a los celebrados por el BCH, en las mismas circunstancias que alega ahora el recurrente, en donde se dijo lo siguiente:

<Así mismo, se tiene que en los ordenamientos legales que rigen en el país, para los trabajadores particulares y oficiales, se establece como modos de terminación de los contratos de trabajo el mutuo consentimiento, sin que en los mismos se consagre restricción alguna a esta facultad de las partes (artículo 61 del C. S. del T. y 47 del Decreto 2147 de 1945). Es evidente entonces que la decisión de poner fin a la relación laboral de mutuo consenso puede provenir bien sea del empleador o del trabajador, no importando la causa que la motive puesto que la única exigencia de esa potestad de las partes es la relativa a que su consentimiento no esté viciado por el error,

fuerza o dolo.

“Es un axioma que la propuesta que hace una de las partes a la otra de poner fin al contrato de trabajo obedece normalmente a una manera pacífica y normal de terminarlo por mutuo acuerdo, siendo de usual ocurrencia que medie un ofrecimiento económico del empleador cuando la iniciativa es suya, como tuvo lugar este caso.

“No demuestra, por tanto, la acusación que el sentenciador de segundo grado se haya equivocado al concluir que la conciliación que suscribieron las demandantes para finalizar su relación laboral con el banco no fuera libre y voluntaria, de manera que en estas condiciones no se da el supuesto de la disposición extralegal que contempla la pensión reclamada por las demandantes, para que se consolidara en cabeza de ellas tal derecho, esto es, el de haber sido retiradas por causas independientes a su voluntad, no obstante que observaron buena conducta. En estas condiciones no aparecen erradas las apreciaciones de la decisión recurrida en cuanto a que las accionantes solamente tuvieron una mera expectativa> (Sentencia 19 de abril de 2005 Rad. 23292)”.

La verdad es, que nada impide que los empleadores promuevan planes de retiro compensado, lo cual no puede calificarse como inválido, tal y como lo recordó esta Corporación en sentencia del 4 de abril de 2006 radicación 26071, al decir:

“(…) No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo”.

En definitiva el Tribunal no pudo cometer ninguno de los quince (15) yerros fácticos endilgados por la censura, y por ende no queda otro camino que rechazar el cargo propuesto.

Como el recurso no sale avante, las costas en casación son a cargo de la recurrente demandante, las cuales se liquidarán por secretaría en la suma de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.500.000,00 M/CTE.), teniendo en cuenta la oposición presentada oportunamente por la accionada.

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, NO CASA la sentencia proferida el 18 de julio de 2008, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso adelantado por PETRONILA MOSQUERA SÁNCHEZ contra PANAMCO COLOMBIA S.A..

Costas del recurso de casación a cargo de la demandante, las cuales al liquidarse se incluirán las agencias en derecho fijadas en la suma de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.500.000,00 M/CTE.).

Devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

LUÍS JAVIER OSORIO LOPEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON

GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO.

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

